

Tilburg University

Beslissingen rond langer werken

Henkens, C.J.I.M.; van Solinge, H.; van Dalen, H.P.

Published in:
Tijdschrift voor HRM

Publication date:
2009

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Henkens, C. J. I. M., van Solinge, H., & van Dalen, H. P. (2009). Beslissingen rond langer werken: De onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 12(3), 64-79.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen

Kène Henkens, Hanna van Solinge & Harry van Dalen

Gaan mensen langer werken? In rapporten en beleidsaanbevelingen over vergrijzing op de arbeidsmarkt wordt deze vraag veelal stilzwijgend positief beantwoord. Het exacte antwoord op deze vraag is echter niet zo eenduidig als wel eens wordt aangenomen. Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend economisch landschap. Aan de ene kant doet de kredietcrisis velen beseffen dat pensioenaanspraken niet vanzelfsprekend zijn en dat langer doorwerken wellicht noodzakelijk is. Aan de andere kant kan de noodzaak tot herstructurering binnen bedrijven en organisaties de arbeidsmarktkansen van ouderen sterk verminderen. Zeker is evenwel dat de context van pensioneringsbeslissingen structureel van karakter aan het veranderen is.

Nog niet zo lang geleden betekende voor de meeste mensen pensionering niet alleen een abrupte overgang van een werkend naar een niet-werkend leven, pensionering betekende ook een definitief afscheid van de arbeidsmarkt. In de huidige tijd krijgt uittreden steeds vaker het karakter van een langer lopend proces waarbij de werknemer zich over een reeks van jaren stapsgewijs van de arbeidsmarkt terugtrekt (Henkens & Van Solinge, 2003). Dit proces begint reeds met de plannen die werknemers zich vormen over het moment van uittreden. Recente onderzoeken doen vermoeden dat werknemers hun plannen over pensionering bijstellen in de richting van langer doorwerken. Zo stellen Cuelenaere en Chotkowski (2008) dat veel werknemers in Nederland zich ervan bewust zijn dat zij niet meer op hun 60-62ste met vervroegd pensioen kunnen. We weten echter nog heel weinig over wat er uiteindelijk van pensioenplannen terecht komt.

Dit is één van de centrale vragen die we behandelen in dit artikel. We doen dit niet alleen door de pensioenplannen van oudere werknemers te confronteren met hun pensioneringsgedrag. We doen dit ook door dieper in te gaan op de vraag wat de belangrijkste factoren en actoren zijn die van invloed zijn op pensioneringsplannen en -gedrag. Een complicerende factor daarbij is dat het niet meer zo eenduidig is hoe pensionering moet worden gedefinieerd. Pensionering kan bijvoorbeeld worden gedefinieerd als het gebruik maken van een regeling voor vervroegd uittreden (VUT of pre-pensioen). Pensionering kan ook worden

Dr. C.J.I.M. Henkens, dr. ir. H. van Solinge en dr. H.P. van Dalen zijn werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) in Den Haag. Van Dalen is tevens verbonden aan de Universiteit van Tilburg.

gedefinieerd als het moment waarop er geen enkele betaalde arbeid meer wordt verricht.

In dit artikel zullen we gebruik maken van verschillende definities. In deze bijdrage wordt pensionering gedefinieerd in termen van het gebruik maken (of willen maken) van een VUT- of prepensioenregeling. Voor dit artikel zijn gegevens gebruikt van een groot aantal oudere werknemers die zowel in 2001 als in 2007 deelnamen aan een onderzoek over werken en uittreden. Deze gegevens stellen ons in staat om een scherper beeld te krijgen van het recente uittredegedrag van werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn, zowel binnen als vanuit buiten de arbeidsorganisatie. Het onderzoek beoogt een beter zicht te geven op de belemmeringen die werknemers tegenkomen wanneer zij langer willen doorwerken. Ook beoogt het aanknopingspunten te bieden hoe de arbeidsdeelname van ouderen verder kan worden bevorderd.

Het onderzoek

Het onderhavige onderzoek schetst een beeld van het recente uittredegedrag van werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn. De ervaringen van 1.700 werknemers van vier grote organisaties in Nederland vormen de bron van de onderzoeksbevindingen. Zij zijn tussen 2001 en 2007 gevolgd in het maken van keuzes op de arbeidsmarkt. Door het panelkarakter van het onderzoek is het mogelijk om de pensioenwensen en -plannen van de werknemers – die in 2001 vijftig jaar of ouder waren – te confronteren met hun feitelijk gedrag (voor meer informatie over de onderzoeksopzet zie: Henkens e.a., 2009). Hierdoor kunnen we nagaan in hoeverre werknemers zich gedragen conform hun aanvankelijke plannen. En ook of er tekenen zijn dat werknemers de afgelopen jaren geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen.

Pensioenplannen en gedrag

De periode tussen het eerste meetmoment van ons onderzoek in 2001 en het tweede meetmoment in 2007 was een roerige tijd waarin op het terrein van ouderen en arbeid een groot aantal vanzelfsprekendheden ter discussie werden gesteld. Hoewel aan de ene kant het pleidooi voor langer doorwerken steeds krachtiger werd, deed de paradoxale situatie zich voor dat in dezelfde periode veel ondernemingen en arbeidsorganisaties de uitdagingen van een vergrijzend en/of in te krimpen personeelsbestand juist beantwoordden met het openen van riantere uittredingsmogelijkheden voor hun oudere werknemers. De zogenaamde Remkes-regeling bij de rijksoverheid (in 2004/2005), waarbij rijksambtenaren vanaf 57 jaar in de gelegenheid werden gesteld om vervroegd uit te treden was daarvan één van de meest in het oog springende beleidsinitiatieven. Vooral omdat

de regeling haaks stond op het door de overheid gepropageerde beleid van langer werken. De werknemers werden dus met een krachtenveld geconfronteerd waarin zowel langer doorwerken werd gepropageerd, als eerder uittreden werd gestimuleerd.

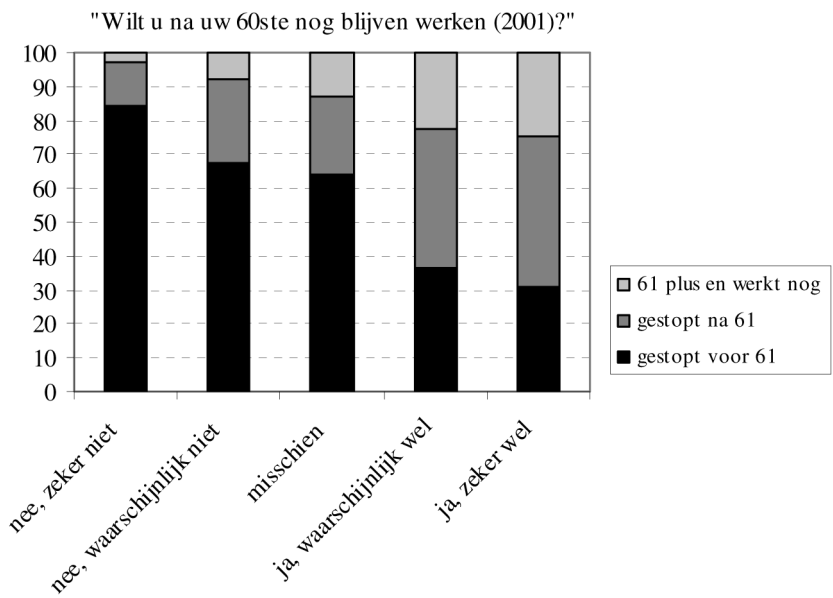
Voordat we zullen ingaan op wat er van pensioenplannen terecht is gekomen is het nuttig te bezien hoe werknemers aanvankelijk tegen het eind van hun arbeidscarrière aankeken. Het beeld van de pensioenplannen van de door ons in 2001 ondervraagde werknemers komt overeen met de gangbare uittredingspraktijk van eind jaren negentig van de vorige eeuw. In die periode verlieten de meeste werknemers rond hun 60ste jaar de arbeidsmarkt en slechts een enkeling werkte door tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Het is dan ook niet verwonderlijk dat circa 80 procent van de ondervraagde werknemers niet wilde doorwerken tot 65 jaar; 14 procent wist het nog niet. Slechts 7 procent van de werknemers was van plan door te werken *tot 65 jaar*.

Werken *na 65 jaar* is een vooruitzicht dat minder dan één op de twintig ondervraagden aansprak. De meeste variatie vinden we bij het antwoord op de vraag of men geneigd is om na de gangbare uittredingsleeftijd (meestal 60/61 jaar) door te werken. Meer dan 60 procent van de werknemers in de leeftijd 50-59 jaar wilde het liefst niet langer doorwerken na die leeftijd. Eén op de vijf was dat wel van plan. Maar, wat kwam er van die wensen en ideeën terecht? Met andere woorden, hebben die intenties ook een voorspellende waarde? Figuur 1 laat zien in hoeverre werknemers die van plan waren om door te werken na het 60ste levensjaar dat daadwerkelijk hebben gedaan. De figuur suggereert dat er op het eerste oog een duidelijk verband is tussen de intentie om door te werken en het feitelijk gedrag. Vooral wanneer er geen belangstelling is voor langer werken, is de voorspellings-

kracht groot. Werknemers die in 2001 (zeker) niet van plan waren om door te werken na hun 60ste, deden dat in grote meerderheid ook niet. Werknemers die zeker wilden doorwerken na hun 60ste hebben dat in meerderheid ook gedaan. Aan de andere kant stopte een aanzienlijk deel (drie op de tien) van de werknemers die van plan waren om door te werken na hun 60ste, uiteindelijk toch eerder.

Bovenstaande gegevens suggereren dat bijstelling van plannen hoofdzakelijk in één richting plaatsvindt: namelijk eerder stoppen. Dit beeld wordt bevestigd door een vergelijking van de leeftijd die de werknemers in 2001 opgaven als verwachte pensioenleeftijd en de daadwerkelijke pensioenleeftijd. Tabel 1 maakt duidelijk dat 43 procent van de ondervraagde oudere werknemers stopte vóór de leeftijd die men in 2001 van plan was.

Werken na 65 jaar is een vooruitzicht dat minder dan 1 op de 20 ondervraagden aansprak



Figuur 1. Wensen ten aanzien van doorwerken na 60 jaar en realiteit (cohort 1941-1945) (%).

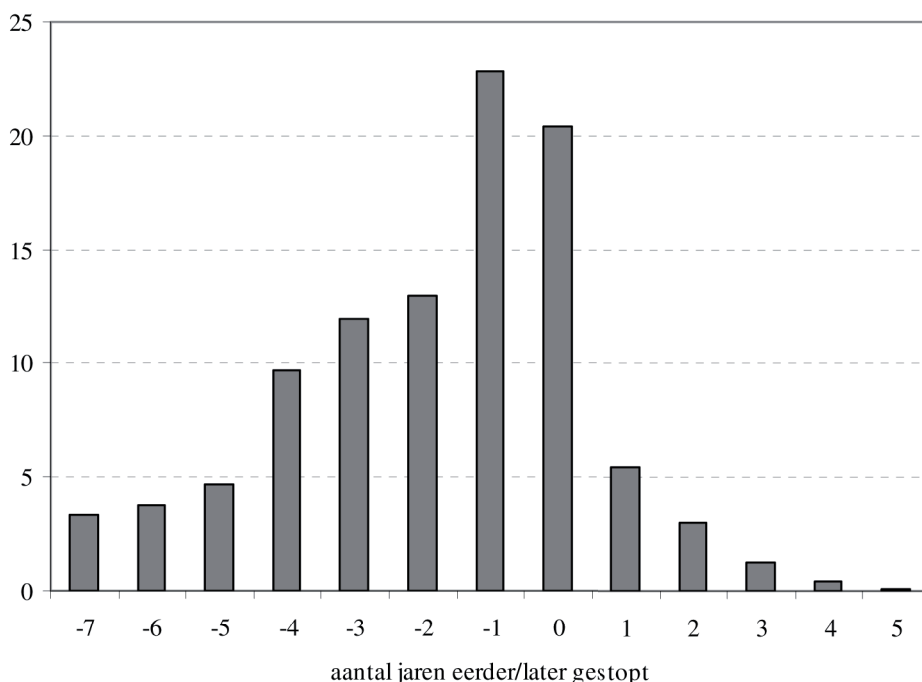
	Eerder gestopt dan gepland	Gestopt op geplande leeftijd	Later gestopt dan gepland*	Werkzaam en nog jonger dan geplande stopleeftijd	%	N
Geboortecohort:						
1936-1941	46	42	11	1	100	100
1942-1946	54	20	14	14	100	641
1947-1951	34	3	8	55	100	802
Totaal	43	13	10	34	100	1.543

* Inclusief degenen die nog werken, maar reeds ouder zijn dan geplande stopleeftijd.

Tabel 1. Uittredegedrag van de in 2001 ondervraagde werknemers gerelateerd aan uittredeplannen voor drie geboortecohorten.

13 procent stopte op de leeftijd die men in 2001 voor ogen had, en bij 10 procent was er sprake van uitstel van het moment van uittreden.

Wanneer we ons uitsluitend richten op degenen die zijn uitgetreden tussen 2001 en 2007, dan blijkt dat ruim *tweederde* eerder is gestopt dan men aanvankelijk van plan was. In 23 procent van de gevallen gaat het om een vervroeging van één jaar; 13 procent stopte twee jaar eerder (figuur 2). Eenderde stopte drie of meer jaar vroeger. Er is dus sprake van een zeer aanzienlijke vervroeging: gemiddeld stopte men 2,8 jaar eerder. Uitstel komt aanzienlijk minder voor, en ook het uitstel is



Figuur 2. Mate waarin werknemers eerder (-) dan wel later (+) stopten (%).

minder omvangrijk, namelijk gemiddeld 1,8 jaar. Hierbij kan worden aangetekend dat werknemers die later zijn uitgetreden dan gepland, een zeer vroege gewenste pensioenleeftijd aangaven in 2001. Per saldo is sprake van een vervroeging van gemiddeld 1,7 jaar voor de totale groep onderzochte werknemers.

Wat verklaart de belangstelling voor langer doorwerken?

Waarom werknemers kiezen voor een vroeg of juist laat moment van pensioneren wordt bepaald door verschillende factoren. We maken een onderscheid tussen twee groepen van factoren: individuele kenmerken van de werknemer en kenmerken van diens sociale omgeving.

Individuele kenmerken van de werknemer

Allereerst ligt het voor de hand om factoren te onderzoeken die direct van invloed zijn op een individuele beslissing.

Financiën – Pensionering is in de eerste plaats iets dat men zich financieel moet kunnen veroorloven. De financiële context waarbinnen mensen een keuze moeten maken wordt niet alleen bepaald door de zogenoemde

vervangingsvoet van de opgebouwde pensioenrechten, een uitkeringspercentage dat een indicatie vormt van de netto inkomensachteruitgang voor de periode na het moment van uittreden. De vermogenspositie, een eventueel inkomen van andere leden in het huishouden en de vraag hoeveel personen financieel afhankelijk zijn van het huishoudinkomen, worden verondersteld allemaal een rol te spelen bij de vraag of langer doorwerken als een aantrekkelijk dan wel noodzakelijk perspectief wordt gezien.

Gezondheid – Naast de financiële context vormt de gezondheidssituatie van werknemers één van de veel genoemde determinanten van pensionering. Om werk tot op hoge leeftijd goed te kunnen uitvoeren is de gezondheid van een werknemer van groot belang.

Werksituatie – Veel beleid inzake het stimuleren van langer doorwerken veronderstelt dat de werksituatie en de beleving daarvan door werknemers belangrijke factoren zijn bij het over de streep te trekken van oudere werknemers om langer te blijven werken. In dit onderzoek bekijken we de invloed van zowel de belastende aspecten van het werk, zoals stress en fysieke belasting, alsmede de meer belonende aspecten ervan, zoals de uitdaging die het werk biedt en de flexibiliteit die werknemers hebben waar het gaat om werktijden en aanwezigheid op het werk.

Verwachtingen over levensduur en invulling pensioentijd – Het gebruik maken van een uittrappingsregeling impliceert dat de hoeveelheid vrije tijd toeneemt. Het aspect tijd wordt in dit onderzoek op twee manieren in de analyse betrokken. In de eerste plaats is aan werknemers gevraagd in welke mate zij verwachten hun tijd na pensionering zinvol te kunnen besteden zonder ten prooi te vallen aan verveling en gevoelens van doelloosheid. Een tweede aspect dat zelden aandacht krijgt in de literatuur van uittrappingsbeslissingen, is de door werknemers geschatte levensduur. Hoewel Nederlanders indien zij de leeftijd van 65 bereiken nog een levensverwachting hebben van 17 (mannen) à 20 (vrouwen) jaar is de variatie in levensduur groot. We veronderstellen dat werknemers aan het einde van hun carrière verwachtingen hebben over hoeveel levenstijd hun nog rest en dat deze verwachting van invloed is op de pensioneringsbeslissing. We toetsen of werknemers die het onwaarschijnlijk achten dat zij de leeftijd van 75 jaar zullen halen, meer geneigd zijn vroegtijdig te stoppen met werken dan werknemers die verwachten veel ouder te worden.

Kenmerken van de sociale omgeving van de werknemer

De uittrappingsbeslissing is niet alleen afhankelijk van individuele kenmerken van de werknemer zoals de gezondheidstoestand, de financiële situatie en de werkbeleving. We gaan ervan uit dat de beslissing om

langer te blijven werken mede afhankelijk is van het gedrag en de opinies van relevante andere actoren in het sociale netwerk. Twee actoren worden daarbij in het bijzonder van belang geacht: de (huwelijks)partner in het huishouden en de direct leidinggevende binnen de organisatie. Pensionering gaat doorgaans gepaard met een toename van de tijd die samen wordt doorgebracht met de huwelijkspartner. Een partner die vroege pensionering aanmoedigt, vormt geen grote stimulans om langer door te werken. Evenmin vormt een leidinggevende die weinig positief staat ten opzichte van langer doorwerken, een impuls om de pensioendatum uit te stellen.

Tabel 2 geeft een schematisch overzicht van de resultaten van de analyses die zijn uitgevoerd. De eerste kolom laat de resultaten zien van het verklaringsmodel voor uittrede-intenties. De resultaten in de tweede kolom hebben betrekking op het feitelijke uittredegedrag.

Het eerste in het oog springende resultaat is dat alle factoren die te maken hebben met de financiële context van invloed zijn op de uittrede-intentie. De belangstelling voor langer doorwerken is minder groot naarmate het uitkeringspercentage bij vervroegd uittreden (de *replacement rate*) hoger is naarmate de werknemer meer vermogend is en naarmate er meer inkomen door anderen in het huishouden wordt ingebracht. Werknemers die aangeven dat zij een pensioengat hebben opgelopen gedurende hun arbeidsloopbaan zijn minder geneigd voor de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar met werken te stoppen.

Ook de aanwezigheid van financieel afhankelijke kinderen vermindert de belangstelling voor vroege uittreding. Opmerkelijk is dat in ons model geen significante samenhang wordt gevonden tussen gezondheid en uittrede-intenties. Dat komt doordat ook de houding van de partner ten opzichte van doorwerken is opgenomen in het verklaringsmodel. De partner blijkt een belangrijke functie te vervullen waar het de gezondheid van de werknemer aangaat. Ruim de helft van de partners is van mening dat uittreding goed is voor de gezondheid van de werknemer en dit blijkt van grote invloed op de mate waarin stoppen met werken wordt aangemoedigd of juist wordt ontmoedigd.¹ Bij de verklaring van uittredingsintenties speelt ook de werksituatie een duidelijke rol. Wat daarbij vooral opvalt is de positieve prikkel die uitgaat van een uitdagende baan. Een hoge werkdruk vermindert de intentie om langer door te werken. Opvallend is dat we geen invloed terugvinden van flexibiliteit op het terrein van werktijden. Werknemers die de mogelijkheid hebben om hun werktijd in zekere mate in te delen of de optie bezitten om bij tijd en wijle thuis te werken, zijn niet meer geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft minder vrijheidsgraden kennen in hun werk. Ook vinden we geen effect van het doen van fysiek zware ar-

	Uittrede-intentie (de geneigdheid om vervroegd uit te treden)	Uittredegedrag (kans dat een werk- nemer stopte met werken tussen 2001 en 2007)
Leeftijd tijdens eerste onderzoek (2001)	–	
Geslacht (man=1)	n.s.	+
Financiële context		
Replacement rate	+	+
Vermogen	+	+
Pensioengat	–	–
Aantal financieel afhankelijke kinderen	–	–
Inkomen van anderen in huishouden	+	n.s.
Gezondheid		
Gezondheidssituatie	n.s.	–
Werkcontext		
Werkdruk	+	n.s.
Uitdaging	+	n.s.
Fysiek zwaar werk	n.s.	n.s.
Flexibiliteit	n.s.	n.s.
Vervroegde uittreding binnen organisatie	n.s.	n.s.
Gebruik seniorenregeling	+	n.s.
Verwachtingen ten aanzien van tijd na uittrede		
Subjectieve levensverwachting	–	n.s.
Angst voor verveling na uittrede	–	–
Sociale inbedding		
Steun van partner voor langer doorwerken: - geen partner (referentiecategorie) - partner weinig steun - partner neutraal - partner veel steun	+ n.s. –	n.s. –
Steun leidinggevende voor langer doorwerken	–	–

Voor gedetailleerde uitkomsten: <http://www.nidi.knaw.nl/en/output/reports/nidi-report-78.pdf>

+ = positief effect, – = negatief effect, n.s.=niet significant.

Tabel 2. Factoren van invloed op de uittrede intentie.

beid. Naast de werkinhoudelijke aspecten speelt ook het sociale klimaat binnen organisaties een rol. Uit de internationale literatuur (Joulain & Mullet, 2001; McCann & Giles, 2003) komt naar voren dat er binnen organisaties vaak normen heersen over een geschikte leeftijd waarop mensen met pensioen behoren te gaan en dat werknemers geneigd zijn die normen te volgen. Wij zijn nagegaan of binnen organisaties waarin slechts weinigen doorwerken tot hun 65ste, werknemers zelf ook

aangeven van langer doorwerken te zullen afzien. De resultaten wijzen duidelijk in die richting.

Betreffende de organisatiecontext zijn we tot slot nagegaan wat de invloed is van deelname aan een seniorenregeling. Zijn werknemers die in 2001 deelnamen aan een seniorenregeling die werktijdvermindering mogelijk maakt (bijvoorbeeld de PAS-regeling bij de rijksoverheid of deeltijdpensioen) meer of minder geneigd met pensioen te gaan? De analyses van Tabel 2 wijzen uit dat deeltijdpensioen positief samenhangt met de intentie vervroegd uit te treden; mensen die deelnemen aan een seniorenregeling willen eerder geheel stoppen met werken.

De twee factoren die een indicatie vormen voor de mate waarin de met pensionering vrijkomende tijd wordt gewaardeerd, hebben beide een significant effect. Werknemers die bang zijn dat zij maar moeilijk een zinvolle invulling kunnen geven aan de toegenomen vrije tijd na pensionering zijn duidelijk minder geneigd om gebruik te maken van regelingen die vroege pensionering mogelijk maken. Interessant is het effect van de gepercipieerde levensverwachting. Werknemers die nog een relatief lang leven voor zich zien, zijn meer geneigd langer door te werken dan werknemers die wat dat betreft veel minder optimistisch zijn. Naast deze individuele factoren die pensionering meer of minder aantrekkelijk maken zijn we de invloed nagegaan die het sociale netwerk – in het bijzonder de (huwelijks)partner en de leidinggevende – uitoefent op het pensioneringsproces. Deze invloed blijkt aanzienlijk. Steun van de (huwelijks)partner en leidinggevende vormen een sterke stimulans om later uit te treden.

Een hoger uitkeringspercentage, een groter vermogen en het ontbreken van een pensioengat verhogen de uittredingskansen

De resultaten in de tweede kolom hebben betrekking op het feitelijke uittredingsgedrag. Wanneer we deze vergelijken met de resultaten die betrekking hebben op de uittredingsintentie, dan komt direct een aantal overeenkomsten naar voren, maar ook opmerkelijke verschillen. Allereerst valt op dat de financiële context ook op het uittredingsgedrag een duidelijke invloed heeft. Een hoger uitkeringspercentage, een groter vermogen en het ontbreken van een pensioengat vergroten de uittredingskansen. Van het inkomen dat door anderen in het huishouden wordt ingebracht vinden we hier geen significant effect op het uittredingsgedrag.

Het opvallendste resultaat is de geringe invloed van de aspecten van het werk op het feitelijke uittredingsgedrag. Waar uitdagend werk en een geringere werkdruk samenhangen met een geringe uittredingsintentie, vinden we dit niet terug bij de analyse van het uittredingsgedrag. Dit is een opmerkelijke bevinding in het licht van de discrepantie die we eerder hebben vastgesteld tussen uittredingsintenties en feitelijk ge-

drag. Kennelijk vallen verschillen tussen werknemers met uitdagende banen en weinig stress en werknemers met weinig uitdagende banen met veel stress weg wanneer het moment van werkelijk uittreden daar is. Gezondheidsklachten vergroten de kans op uittreden. De subjectieve levensverwachting, die nog wel een rol speelde bij intenties, is uiteindelijk niet significant in de analyse van het gedrag. Werknemers die verwachten langer te leven zijn wel meer geneigd om langer door te werken, maar doen dat uiteindelijk niet. De houding van de partner en de direct leidinggevende is ook bij de bepaling van het gedrag van belang. Hoe groter de stimulans vanuit de sociale omgeving om langer door te werken, des te geringer de uittredingskans.

Scenarioanalyse leeftijdsbewust personeelsbeleid

Van de hedendaagse werkgever wordt veel verwacht wanneer het gaat om de bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen. Om wat meer inzicht te krijgen in de prikkel die uit zou kunnen gaan van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, hebben we een eenvoudige scenario-analyse uitgevoerd waarin we zijn nagegaan wat we mogen verwachten van een arbeidsomgeving die langer doorwerken maximaal ondersteunt. Hoeveel jaar uitstel van uittreden levert bijvoorbeeld een situatie op waarin leidinggevendens werkelijk positief staan ten opzichte van langer doorwerken? Als tegenhanger verkennen we de effecten van een scenario waarin langer doorwerken juist wordt ontmoedigd door een onaantrekkelijke werksituatie.

Tabel 3 geeft een idee van de marges van het organisatiebeleid. We analyseren daarbij de gewenste uittredingsleeftijd op basis van het model gepresenteerd in tabel 2. De modelberekening in tabel 3 laat zien dat in reactie op een baas die positief staat ten opzichte van langer doorwerken, een uitstel van pensionering van circa 0,6 jaar mogelijk is. Het onderste deel van de tabel laat echter zien dat in reactie op een baas die daarentegen stoppen aanmoedigt, uittreding 0,9 jaar eerder zou kunnen plaatsvinden. Een – zij het minder grote – stimulans gaat ook uit van collega's die langer doorwerken. De tabel laat zien dat bij een aantrekkelijke werkomgeving in termen van uitdagend werk en een lage werkdruk een half jaar uitstel van pensionering denkbaar is. In een extreem scenario waarbij van alle factoren een maximale prikkel uitgaat om langer door te werken, stellen we een uitstel van de gewenste pensioendatum vast van bijna twee jaar.

Om een idee te krijgen van de invloed van het thuisfront is ook een analyse uitgevoerd waarbij we nagingen hoe groot het effect kan zijn van een (huwelijks)partner die doorwerken aanmoedigt (niet in tabel). Dit model, dat geschat is met alleen getrouwde of samenwonende werknemers ($N = 1.455$, gemiddelde gewenste pensioenleeftijd 60,2

Scenario's	Winst in arbeidsjaren
Positief scenario	
<i>Actoren op het werk</i>	
Baas staat positief tegenover langer doorwerken	+0,6
Collega's werken ook allemaal door	+0,3
<i>Werksituatie</i>	
Werk is zeer uitdagend	+0,5
Lage werkdruk	+0,5
Totaal effect	+1,8
Negatief scenario	
<i>Actoren op het werk</i>	
Baas staat negatief tegenover langer doorwerken	-0,9
Collega's werken allemaal niet door	-0,2
<i>Werksituatie</i>	
Werk is weinig uitdagend	-0,7
Hoge werkdruk	-0,5
Totaal effect	-2,4

NB. Gemiddelde gewenste pensioenleeftijd bedraagt in het model 60,3 jaar.

Tabel 3. De marges van beleid op de werkvloer, effecten op gewenste uittredeleeftijd.

jaar), wijst uit dat het effect van de partner groot is. Indien de partner het prettig zou vinden dat man of vrouw doorwerkt, is een verhoging van de uittredingsleeftijd van 1,7 jaar denkbaar. Indien de partner uiterst negatief staat tegenover doorwerken, is sprake van een verlaging van de pensioenleeftijd met 0,7 jaar.

Wat doorkruist pensioenplannen?

Bijstelling van plannen kan het gevolg zijn van veranderde prioriteiten, zoals het aangaan van een nieuwe relatie of het verlies van een familielid. Maar vaak hebben werknemers simpelweg geen controle over het tijdstip en de wijze van pensionering en worden de plannen door externe omstandigheden of druk doorkruist. In zo'n geval kan de uittreding als ronduit onvrijwillig worden ervaren. Meer zicht op de rol van externe druk op vervroeging van het moment van pensionering biedt het antwoord op de vraag 'Hebt u de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig genomen of niet?' Van degenen die stopten met werken tussen 2001 en 2007 gaf ruim 28 procent aan dat de beslissing niet (geheel) vrijwillig was genomen. Dit percentage komt overeen met resultaten van internationale studies (Isaksson & Johansson, 2000; Dorn & Sousa-Poza, 2005; Szinovacz & Davey, 2005). Deze wijzen uit dat het percentage

	%	Aantal
<i>Reden dat de beslissing om te stoppen (deels) onvrijwillig was:*</i>		
Druk vanuit werkgever/reorganisatie/collega's	77	204
De eigen gezondheid	27	71
Bereiken pensioengerechtigde leeftijd/functioneel leeftijdsontslag (FLO)	13	34
Gezondheid van de partner	5	14
Druk vanuit de partner	5	12
Totaal aantal genoemde redenen	100	335

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Tabel 4. Reden van onvrijwilligheid van pensionering genoemd door personen die stoppen als (deels) onvrijwillig ervaren.

werknemers dat eigen pensionering als onvrijwillig ervaart, schommelt tussen de 20 en 30 procent.

Tabel 4 geeft enig inzicht in de redenen achter een onvrijwillige vervroegd pensioen. Druk vanuit de werkgever of collega's of een reorganisatie is verreweg de belangrijkste achterliggende factor bij onvrijwillig vertrek. Meer dan driekwart van degenen die onvrijwillig stopten, noemt dit als reden. Op de tweede plaats staat de eigen gezondheid, gevolgd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vrijwillig is een rekbaar begrip

Tegen de achtergrond dat tweederde van de werknemers uiteindelijk (veel) eerder stopte dan aanvankelijk gepland, is het opmerkelijk dat slechts een veel kleiner deel (28%) de uittrede als expliciet onvrijwillig ervaart. Het kan natuurlijk zo zijn dat veel werknemers uit eigen beweging hun plannen in de richting van eerder stoppen bijstellen, daartoe gestimuleerd door aantrekkelijke uittredingsregelingen. Het komt ook voor dat de omstandigheden de werknemer geen keuze laten, maar pensionering toch niet altijd als onvrijwillig wordt ervaren.

Een duidelijk voorbeeld is de situatie van een 56-jarige ambtenaar. Hij werd op 55-jarige leeftijd geconfronteerd met het opheffen van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam was. In 2001 had hij aangegeven dat hij wilde doorwerken tot 60 jaar. In het onderzoek in 2007 zegt hij 'Ik heb op 55-jarige leeftijd gebruik gemaakt van een FPU+ regeling wegens het opheffen van de dienst. Ik had dit werk heel graag tot mijn 60ste of misschien wel 65ste willen blijven doen.' Ondanks het feit dat deze werknemer geen andere keuze had dan te stoppen met werken, ervaart hij de beslissing om uit te treden niet als onvrijwillig. Een goede uittredingsregeling vergoedt kennelijk veel.

Anderzijds kunnen ook vraagtekens worden geplaatst bij de mate van vrijwilligheid van sommige vrijwillige uittrederegelingen. Zo geeft een 57-jarige operator die tot zijn 60ste wilde werken, maar op zijn 56ste stopte aan dat de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig was, maar zegt hij in de toelichting: 'Ik moest vrijwillig verplicht vervroegd uittreden en

er was geen mogelijkheid om één of twee jaar langer te blijven.’ Ook kun je je afvragen in welke mate er sprake is van een echt vrije keuze voor pensioen wanneer mensen een eenmalig aanbod krijgen om te stoppen. Zo werd de Remkes-regeling in 2004/2005 door veel ambtenaren gezien als ‘een aanbod dat je niet kon weigeren’. Een aantrekkelijke regeling kan de doorslag geven in het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken, of om een besluit te forceren. Een 63-jarige projectleider bij de rijksoverheid geeft aan dat zijn keuze om op zijn 60ste te stoppen is beïnvloed door de financieel aantrekkelijke regeling. ‘Als die er niet was geweest, had ik zeker nog twee jaar met veel plezier doorgewerkt.’. Bovenstaande doet vermoeden dat ‘vrijwillige bijstelling’ van plannen richting eerder stoppen met werken vaak een minder ‘vrijwillig’ karakter heeft dan men wellicht zou verwachten, hoewel een goede afvloeiings-regeling veel gevoelens van onvrijwilligheid kan wegnemen.

Anticiperen op langer doorwerken

De hiervoor gepresenteerde gegevens hebben betrekking op het recente verleden. Een periode waarin ondanks pleidooien voor langer werken, veel oudere werknemers eerder uittraden dan zij aanvankelijk hadden gepland. Een interessante vraag is of en in hoeverre de oudere werkne-

mers die thans nog actief zijn op de arbeidsmarkt, zich instellen op het verlengen van de arbeidsloopbaan. Een indicatie hiervan kan worden gekregen op basis van gegevens van personen uit het onderzoek, die in 2001 werkzaam waren en in 2007 nog niet waren uitgetreden. Het gaat hier om een wat diverse groep, enerzijds bestaande uit personen die nog geen mogelijkheid hebben gehad om van een regeling voor vervroegde uittreding gebruik te maken (de jongere jaargangen, geboren na 1947), en anderzijds uit personen die al wel de mogelijkheid hebben gehad om te stoppen c.q. de geplande stop-

leeftijd al hebben bereikt, maar desondanks nog werken (de oudere jaargangen, geboren in 1946 of eerder). Terwijl in 2001 nog bijna driekwart van de ondervraagden van plan was te stoppen voor de pensioengerechtigde leeftijd, was dit aandeel gezakt tot 62 procent in 2007. Het aandeel dat wil doorwerken tot 65 jaar is in 2007 anderhalf keer zo groot; ook het aantal twijfelaars is toegenomen. Overigens zijn de ideeën op dit terrein in grote lijnen redelijk stabiel: 67 procent sprak zowel in 2001 als in 2007 dezelfde voorkeur uit.

Waar we eerder zagen dat uittreding vaak een onvrijwillig karakter heeft, hoeft de verandering van het uitzicht op langer werken ook lang niet altijd een ‘vrijwillige keuze’ te zijn. Zo geeft één op de drie werknemers die anticipeert op langer doorwerken aan dat men al lang was gestopt

*1 op de 3 werknemers geeft
aan al lang met werken
gestopt te zijn als men het
zelf voor het zeggen had*

met werken als men het zelf voor het zeggen had. Het is goed mogelijk dat de discussies over langer doorwerken en de vele wijzigingen in de regelgeving mensen onzeker maakt over de timing van het stoppen met werken. Een 56-jarige administratief medewerker zegt hierover: 'Het plan was om met 55 met FPU te gaan; door de neus geboord! Met 57 stoppen, door de neus geboord! Wie het weet mag het zeggen!?' Motivatie nul komma nul'.

Samenvatting en conclusies

In dit artikel stonden de pensioenplannen van oudere werknemers centraal en vooral de vraag wat er van de plannen terechtkomt. Tegen de achtergrond van de ambitie van het Kabinet-Balkenende IV om ouderen te stimuleren langer op de arbeidsmarkt actief te blijven, is het de vraag of er tekenen zijn dat werknemers meer geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen. Bij degenen die tussen 2001 en 2007 stopten is de dominante beweging in de richting van vervroeging van de datum van uittrede: maar liefst tweederde stopte eerder dan in 2001 voorzien en gemiddeld stopte men bijna twee jaar vroeger. Dat we hier te maken hebben met het laatste staartje van de vervroegd uittredcultuur uit de jaren tachtig en negentig is niet uit te sluiten. Het is echter goed te beseffen dat ook eerdere onderzoeken naar de relatie tussen uittredingsintenties en -gedrag wijzen op vooral bijstelling in de richting van eerder stoppen (Prothero & Beach, 1984; Henkens & Tazelaar, 1997).

Wij hebben de belangrijkste determinanten van al dan niet langer door werken onder de loep genomen. De gepresenteerde analyses laten zien dat pensionering niet alleen wordt beïnvloed door individuele factoren, maar dat ook de sociale omgeving hierop van invloed is. Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen kort samen.

- Financiële prikkels vergroten de kans op langer doorwerken. Hoe lager de pensioenuitkering als percentage van het laatstverdiende loon, des te later gaat men met pensioen. Een goede vermogenspositie vermindert de kans dat langer wordt doorgewerkt. Een pensioengat vergroot de kans op langer doorwerken.
- Gezondheidsproblemen belemmeren langer doorwerken. Opvallend is dat veel werknemers – ook degenen zonder gezondheidsproblemen – het idee hebben dat stoppen met werken hun gezondheidstoestand zal verbeteren. Voor werknemers in fysiek zware beroepen lijken gezondheidsproblemen na pensioen ook duidelijk te verminderen.
- Langer leven, langer werken. Gevoed door de discussies over pensioenleeftijd en levensverwachting zijn we nagegaan in hoeverre werknemers een dergelijk verband ook leggen voor hun eigen leven.

Dit lijkt zeker het geval. Het idee dat er mogelijk weinig jaren resteren als gepensioneerd vergroot de populariteit van een vroeg vertrek van de arbeidsmarkt.

- Op de werkvloer is waarden belangrijker dan ontlasten. Uitdagend werk in een werkomgeving die langer doorwerken toejuicht, vormt een belangrijkere impuls voor langer werken dan het verminderen van belasting en meer flexibiliteit in werktijden. Een te hoge werkdruk belemmert langer doorwerken. Opvallend is dat werknemers die gebruik maken van seniorenregelingen (dat wil zeggen regelingen die oudere werknemers de mogelijkheid bieden om minder te gaan werken terwijl het loon niet overeenkomstig wordt verminderd) eerder wensen uit te treden dan werknemers die hier geen gebruik van maken. Als zodanig worden deze regelingen dus meer gebruikt om de totale arbeidscarrière te verkorten dan om de loopbaan te verlengen.
- Een (huwelijks)partner die doorwerken aanmoedigt, vormt een van de belangrijkste impulsen voor een later moment van pensioneren. De steun van partners voor langer werken blijft evenwel vooralsnog gering.

Het onderzoek maakt duidelijk dat wensen en plannen ten aanzien van timing van uittreden een redelijk hoge voorspellende waarde hebben. Toch vindt op grote schaal bijstelling plaats: voornamelijk in de richting van eerder stoppen. Van de gestopte werknemers heeft 28 procent uittreding als onvrijwillig ervaren, waarbij het in driekwart van de gevallen ging om druk vanuit de organisatie. Opvallend zijn deze resultaten in het licht van de thans gevoerde discussies om formele drempels voor langer doorwerken na 65 jaar weg te nemen. Uit ons onderzoek blijkt dat er inderdaad werknemers zijn die tegen deze grens oplopen bij hun wens langer door te werken. Als er één ding duidelijk wordt uit dit onderzoek, is dat er reeds *voor* die tijd veel onzichtbare drempels liggen binnen organisaties. Veel werknemers stopten niet alleen (aanzienlijk) eerder dan gepland, maar ook onvrijwillig. Een groot deel van de gestopte werknemers zou waarschijnlijk zonder problemen hebben doorgewerkt als er zich geen gelegenheid had voorgedaan om eerder te stoppen. De verloren arbeidsjaren door een veel vroeger vertrek van de arbeidsmarkt dan door werknemers in een eerder stadium gepland liggen ver voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend economisch landschap. Over de nabije toekomst zijn de voorspellingen somber met een sterk oplopende werkloosheid en een krimpende economie. Welke weerslag dit zal hebben op de positie van oudere werknemers is moeilijk te voorspellen, maar het ligt niet voor de hand om daar bijzonder positief over te zijn. De eerste pleidooien voor

een hernieuwde VUT halen al weer de krant. Het zal blijken of de ingesleten cultuur om bij noodzakelijke afvloeiing van personeel te kiezen voor verruiming van de mogelijkheden van vervroegde pensionering voorgoed achter ons ligt.

Literatuur

- Cuelenaere, B. & M. Chotkowski (2008). *Werkt grijs door? Beroepsbevolking en werkgemers over langer doorwerken*. Rotterdam: Ecorys.
- Dorn, D. & A. Sousa-Poza (2005). *Early retirement. Free choice or forced decision?* (CESifo working paper 1542). München: CESifo.
- Henkens, K. & F. Tazelaar (1997). 'Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands', *Research on Aging*, Jrg. 19, pp. 139-173.
- Henkens, K., H. van Dalen & H. van Solinge (2009). *De vervagende grenzen tussen werk en pensioen. Over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Amsterdam: KNAW Press.
- Henkens, K. & H. van Solinge (2003). *Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreding uit het arbeidsproces*. Assen: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Isaksson, K. & G. Johansson (2000). 'Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: Long-term effects and gender differences'. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Jrg. 73, pp. 241-256.
- Joulain, M. & E. Mullet (2001). 'Estimating the "appropriate" age for retirement as a function of perceived occupational characteristics', *Work and Stress*, Jrg. 15, pp. 357-365.
- McCann, R. & H. Giles (2003). 'Ageism and the workplace. A communication perspective.' In: T.D. Nelson (ed.). *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge MA: MIT Press, pp. 163-199.
- Prothero, J. & L.R. Beach (1984). 'Retirement decisions: Expectations, intention and action'. *Journal of Applied Social Psychology*, Jrg. 14, No. 2, pp. 162-174.
- Szinovacz, M.E. & A. Davey (2005). 'Predictors of perceptions of involuntary retirement', *The Gerontologist*, Jrg. 45, No. 1, pp. 26-35.

Noot

1. In een model zonder invloed van de partner vertoont de gezondheid van werknemers het verwachte effect, waarbij werknemers die in een minder goede gezondheid verkeren een sterke intentie hebben om vervroegd uit te treden.